



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU PRODUKTIF PADA ANGGOTA SANGGAR LATAH TUAH UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SUSI FEBRIANA
NIM. 11561204056

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2020



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN**HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN PERILAKU PRODUKTIF PADA ANGGOTA SANGGAR LATAH
TUAH UIN SUSKA RIAU****SKRIPSI**

Telah diterima dan disetujui untuk disidangkan pada Sidang Munaqasyah
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SUSI FEBRIANA**11561204056****Pekanbaru, 25 November 2020****Pembimbing****Adfa Diamera, S.Psi., MA****NIP : 130612068**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh

Nama Mahasiswa

: SUSI FEBRIANA

NIM

: 11561204056

Judul Skripsi

: Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif Pada Anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau dan disetujui untuk memnuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari/ Tanggal

: Kamis, 10 Desember 2020

Bertepatan Dengan

: 25 Rabi'ul Akhir 1442 H

TIM PENGUJI

Ketua,

()


Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd
NIP. 19660423 199403 2 001

Sekretaris,

()

Adfa Diamera, S.Psi., M.A
NIK 130611033

Penguji I,

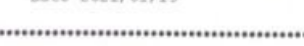
()

Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 19841011 201101 2 016

Penguji II,

Putri Miftahul Jannah

Digitally signed by
Putri Miftahul
Jannah, M.Psi.T
Date 2021/01/19

()

Putri Miftahul Jannah, M.Psi. T
NIP. 19940108 2019 03 2 017



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada dirinya sendiri” (QS. Ar Ra’d: 11)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm: 39)

“Jangan pernah iri dengan proses orang lain. Sebab setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya (Susi, 2020)”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNyalah kami menyembah dan kepadaNyalah kami memohon pertolongan. Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua ku, kakak ku Delvi dan abang ku Benny.

Dan untuk semua orang menanyakan kapan skripsi ku SELESAI?? Sebab pertanyaan dari kalian yang membuat semangatku terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam, dengan kekuasaan dan kebesaran Nya senantiasa memberikan anugerah dan nikmat yang tiada terhingga kepada penulis. Alhamdulillah atas izin dan kehendak Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk dalam menyelesaikan proposal yang berjudul **“Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Peilaku Produktif Pada Anggota Sanggar Latah Tuah”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat beriring salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup dibawah naungan islam.

Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan partisipasi berbagai pihak, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak DR. H. Yasmarudin Bardansyah, Lc., M.A selaku Wakil Dekan 1, Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Nuhasanawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
4. Ibu Liliza Agustin, S.Psi, M.Psi., selaku Pembimbing Akademik (PA), atas motivasi, bimbingan dan dukungannya kepada peneliti kuliah di Fakultas Psikologi.
5. Ibu Adfa Diamera, S.Psi.,M.A., selaku dosen pembimbing skripsi, atas dukungan, perhatian dan kesabarannya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal.
6. Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A selaku narasumber I yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada peneliti demi perbaikan skripsi ini.
7. Ibu Putri Miftahul Jannah, M.Psi.T selaku narasumber II yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada peneliti demi perbaikan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi peneliti dalam menjalani kehidupan.
9. Seluruh staff akademik dan staff perpustakaan yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, peneliti ucapkan terimakasih karena telah turut memperlancar dalam pengurusan administrasi penyelesaian skripsi. .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Ayahanda Syamsunir dan Ibunda Darena tercinta yang selalu berjuang dan berkorban, dukungan, doa, dan semangat yang berikan dengan tulus serta memberikan dukungan moril maupun materil sehingga terselesaikan penelitian ini.
11. Kakak ku Delvi Okafia, abang ku Benny Reynaldo, abang ipar Rahma Yanto serta kakak ipar Neni Silviani yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan dan doa. Terima kasih sudah menjadi pelindung selama ini.
12. Teman-teman Psikologi C 15 atas kebersamaannya yang telah memotivasi peneliti untuk semangat kuliah dan menyelesaikan skripsi ini
13. Teman-teman pecinta uni Ami, Cino, Fira, Puput, Lulut, Ica, Mona terima kasih telah menjadi teman yang paling baik, teman yang selalu ada dalam susah dan senang selama peneliti menempuh jenjang perkuliahan.
14. Mentor dalam penyusunan skripsi ini Nil, Anin dan Triwid kalian luar biasa tanpa kalian skripsi ini bukanlah apa-apa.
15. Seluruh anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau dan Rumah Budaya Tengku Mahkota atas izin dan keramahannya kepada peneliti, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan atas pelajaran serta ilmu yang tak terhingga yang telah diajarkan kepada peneliti selama menempuh jenjang perkuliahan.
16. Specially untuk calon imam Zaidi, S.I.Kom yang telah banyak membantu dan menemani peneliti selama kuliah. Semoga niat baik kita dapat disegerakan dan dilancarkan oleh Allah SWT aamiin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Teman-teman kos 3za kak Diat, Kak Dwi, Kak Ayu, Harti yang sudah banyak menghibur dan memberi pertolongan selama peneliti tinggal disana.
18. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Sesungguhnya hanya Allah Yang Maha Penyempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka peneliti dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti sendiri umumnya bagi siapa saja yang membacanya. Aammin

Wassalamual'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, November 2020

Peneliti



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PEDAHULUAN 1	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Keaslian Peneltian	7
E. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Perilaku Produktif	10
1. Pengertian Perilaku Produktif.....	10
2. Aspek-Aspek Perilaku Produktif	11
3. Faktor yang mempengaruhi Perilaku Produktif.....	12
B. Persepsi Kepemimpinan Transformasional	13
1. Persepsi	13
a. Pengerian Persepsi	13
b. Aspek-Aspek Persepsi.....	15
c. Faktor Yang Terlibat Dalam Persepsi	15
d. Proses Persepsi	16

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Kepemimpinan Transformasional.....	17
a.	Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	17
b.	Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional	20
c.	Prinsip Kepemimpinan Transformasional	22
3.	Persepsi Kepemimpinan Transformasional	24
a.	Pengertian Persepsi Kepemimpinan Transformasional...	24
b.	Aspek Persepsi Kepemimpinan Transformasional	25
C.	Kerangka Berfikir	26
D.	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
A.	Desain Penelitian	30
B.	Variabel Penelitian	30
C.	Defenisi Operasional	31
D.	Populasi dan Sampel Peneliian	32
E.	Metode Pengumpulan Data	33
F.	Uji Validitas dan Reabilitas	36
G.	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A.	Pelaksanaan penelitian.....	44
B.	Hasil Penelitian.....	44
1.	Deskripsi Subyek Penelitian	44
2.	Uji Asumsi	46
3.	Uji Hipotesis	49
4.	Sumbangsih	50
5.	Kategorisasi Data Penelitian	50
C.	Analisis Tambahan	53
1.	Uji Beda Perilaku Produktif Jenis Kelamin.....	53
2.	Uji Beda Perilaku Produktif Status Anggota	54
D.	Pembahasan	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran	60
	DAFTAR PUSTAKA	62
	LAMPIRAN.....	65





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar anggota aktif Sanggar Latah Tuah	32
Tabel 3.2	<i>Blue print</i> skala perilaku produktif sebelum uji coba	34
Tabel 3.3	<i>Blue print</i> skala persepsi kepemimpinan sebelum uji coba.....	36
Tabel 3.4	<i>Blue print</i> skala perilaku produktif setelah uji coba.....	38
Tabel 3.5	<i>Blue print</i> skala perilaku produktif untuk peneltian.....	39
Tabel 3.6	<i>Blue print</i> skala persepsi kepemimpinan setelah uji coba.....	40
Tabel 3.7	<i>Blue print</i> skala persepsi kepemimpinan untuk penelitian.....	41
Tabel 3.8	Hasil uji reliabilitas	42
Tabel 4.1	Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.2	Deskripsi subjek berdasarkan usia	45
Tabel 4.3	Deskripsi subjek Berdasarkan status keanggotaan.....	46
Tabel 4.4	Uji normalitas.....	47
Tabel 4.5	Uji linieritas.....	48
Tabel 4.6	Uji Hipotesis.....	49
Tabel 4.7	Gambaran data hipotetik dan empirik persepsi kepemimpinan	51
Tabel 4.8	Kategorisasi persepsi kepemimpinan transformasional	51
Tabel 4.9	Gambaran data hipotetik dan empirik perilaku produktif	52
Tabel 4.10	Kategorisasi perilaku produktif.....	53
Tabel 4.11	Uji pebedaan perilaku produktif berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.12	Uji perbedaan perilaku produktif berdasarkan status anggota ..	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Validasi Alat Ukur.....	65
Lampiran B	Skala <i>Try Out</i>	77
Lampiran C	Tabulasi Skor Data Mentah <i>Try Out</i>	83
Lampiran D	Uji Reliabilitas.....	87
Lampiran E	Skala Penelitian	96
Lampiran F	Tabulasi Skor Data Mentah Hasil Penelitian.....	101
Lampiran G	Hasil Uji Normalitas	108
Lampiran H	Hasil Uji Linearitas.....	111
Lampiran I	Hasil Uji hipotesis	113
Lampiran J	Data Empirik	115
Lampiran K	Analisis Tambahan	117
Lampiran L	Panduan Wawancara	120
Lampiran M	Surat-surat.....	122

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU PRODUKTIF PADA ANGGOTA SANGGAR LATAH TUAH UIN SUSKA RIAU

Oleh

Susi Febriana

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Perilaku produktif adalah salah satu hal penting untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat perilaku produktif anggota organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku produktif, salah satunya yaitu persepsi kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Data penelitian menggunakan skala psikologis yaitu skala perilaku produktif dengan reabilitas 0,898 dan skala persepsi kepemimpinan transformasional dengan reabilitas 0,916. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* dibantu *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) 0,237 dengan signifikan $p=0,04$ ($p \leq 0,05$) artinya hipotesis diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah.

Kata Kunci: Persepsi Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Produktif



THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH PRODUCTIVE BEHAVIOR AT MEMBER OF SANGGAR LATAH TUAH UIN SUSKA RIAU

By

Susi Febriana
Faculty of Psychology UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Productive behavior is one of the important things to achieve organizational goals. A high level of productive behavior of organizational members can influence and increase organizational efficiency. Many factors can influence productive behavior, one of which is the perception of transformational leadership. This study aims to see the relationship between perceptions of transformational leadership and productive behavior among members of the Sanggar Latah Tuah. The number of subjects in this study were as many as 75 people with nonprobability sampling techniques, namely saturated samples. The research data used a psychological scale, namely a scale of productive behavior with a reliability of 0.898 and a scale of perceptions of transformational leadership with a reliability of 0.916. The data analysis used in this study was the Pearson product moment correlation analysis technique assisted by SPSS 25.0 for windows. The results of the analysis show that the correlation coefficient (r) is 0.237 with a significant $p = 0.04$ ($p \leq 0.05$), meaning that the hypothesis is accepted, that is, there is a significant relationship between perceptions of transformational leadership and productive behavior among members of the Sanggar Latah Tuah.

Keywords: *Perception of Transformational Leadership, Productive Behavior*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan gerakan, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya teknologi, namun yang terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (*human resources*).

Organisasi merupakan sistem sosial dengan sumber daya manusia sebagai faktor utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Kinerja yang lebih efektif dan efisien menjadi salah satu fokus utama bagi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Salah satu strategi yang dilakukan organisasi untuk memperoleh keunggulan yang sangat kompetitif adalah dengan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya.

Organisasi dapat ditemukan bukan hanya di kalangan pemerintahan dan perusahaan saja, tetapi juga bisa kita temui di lingkungan sekolah maupun universitas seperti organisasi kemahasiswaan (ormawa) yang lebih dikenal dengan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Salah satu UKM yang bernaung di bawah institusi pendidikan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah Sanggar Latah Tuah. UKM ini berdiri pada tanggal 23 Oktober 1996,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dan berdomisili di jalan HR. Soebrantas no 155 KM. 15 Simpang Baru Panam tepatnya di belakang Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM).

Sejak berdiri Sanggar Latah Tuah berkiprah dalam berbagai bidang seni, salah satunya adalah bidang teater. Sehingga wajar jika Sanggar Latah Tuah pernah meraih penghargaan sebagai juara umum pada Festival Panggung Penerangan Se-Riau dan tiga kali berturut-turut pada Festival Teater Se-Riau. Hingga kini Sanggar Latah Tuah tetap menjadi kelompok teater yang diperhitungkan terutama di Provinsi Riau berkat bimbingan dan dorongan dari seorang pembina. Maka tidak heran jika Sanggar Latah Tuah telah turut melahirkan di tokoh-tokoh teater terkemuka di Provinsi Riau, sehingga media masa telah turut menobatkan seorang pembina sanggar latah Tuah sebagai Sultan Teater Riau (10 tahun perjalanan Latah Tuah 2006).

Sanggar Latah Tuah menuntut setiap sumber daya manusianya untuk memiliki perilaku produktif guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hariyono, Wardhana, Soethipto, dan Wahyono (2016) Perilaku produktif adalah perilaku yang dimunculkan oleh bawahan untuk bisa mendatangkan hasil yang positif bagi organisasi. Hasil positif tersebut berupa kontribusi nyata dan signifikan dalam bidang yang dipilihnya, imajinatif, tanggap dan inovatif dalam pendekatannya dalam mengatasi masalah dan mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2003) bahwa suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi tersebut mencapai tujuannya, dengan melakukan upaya transportasi input menjadi output dengan biaya yang paling rendah. Produktivitas mengimplikasikan adanya pengertian efektivitas dan efisiensi. Sejalan dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendapat Suhariadi (2005) bahwa perilaku produktif adalah perilaku individu di dalam organisasi untuk mencerminkan dua model perilaku yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Pengukuran perilaku produktif tersebut sifatnya pengukuran diri yang mengungkap perilaku bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, perilaku yang memperhatikan pemakaian biaya, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi, menyelesaikan sejumlah tugas dengan tepat waktu, akurat, tidak masuk kerja/absen yang rendah. (Suhariadi, 2002).

Dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 29 Januari 2020, dibalik kesuksesan Sanggar Latah Tuah yang meraih berbagai prestasi baik di tingkat nasional maupun internasional ditemukan masalah pada beberapa anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau. Masalah yang terjadi mengindikasikan kurang terjalannya aspek perilaku produktif efektif yaitu anggota kurang termotivasi untuk menciptakan karya pada bidang seni dipilihnya, seperti tari, teater, vocal, musik dan lain-lain, dan sering tidak menghadiri pada rapat-rapat koordinasi rencana kegiatan produksi.

Selanjutnya, kurang terjalannya aspek perilaku produktif efisien seperti anggota kurang memanfaatkan sarana prasarana yang dimiliki organisasi untuk menyelesaikan tugas, anggota tidak mendayagunakan waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang produktif, sering menunda *jobdesc* yang diberikan dan terkadang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan rendahnya perilaku produktif efektif dan efisien pada anggota Sanggar Latah Tuah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam hal mewujudkan perilaku produktif tersebut, maka dibutuhkan seseorang yang mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi yang disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin dalam setiap organisasi akan menerapkan gaya kepemimpinan kepada anggotanya. Gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin akan sampai pada bawahannya ketika gaya kepemimpinan dipersepsikan oleh anggota sebagai penghayatannya terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Hal ini juga senada dengan pendapat Munandar (2001) bahwa ketika akan meninjau seorang pemimpin sebagai suatu sistem (komponen dari sistem organisasi), maka pendekatan yang diambil seorang pemimpin perlu dipersepsikan dan keluarannya berbentuk berbagai macam informasi seperti keputusan atau perintah.

Suhariadi dan Ardhitama (2013) berpendapat bahwa perilaku produktif dipengaruhi oleh persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Persepsi positif yang dimiliki oleh anggota terhadap pemimpin yang memotivasi karyawan untuk menunjukkan potensi diri dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi sehingga dapat memunculkan perilaku produktif dari karyawan itu sendiri. Persepsi kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai pegawai yang memandang dan menilai atasannya selalu membangkitkan kesadaran atas visi dan misi organisasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan.

Gaya kepemimpinan yang sama dapat memunculkan persepsi yang berbeda-beda pada anggota. Hal ini bisa terjadi karena menurut definisi persepsi adalah bagaimana para individu memberikan pendapat dan memandang mengenai apa yang dilihat dan dirasakannya (Gibson dkk, 1997). Bass (1994) menyatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan pada bawahannya atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Hingga demikian, persepsi kepemimpinan transformasional adalah bawahan menilai dan memandang bahwa seorang pemimpin memiliki kharisma yang mampu melakukan stimulus intelektual para karyawannya, sehingga karyawan mampu berfikir untuk menemukan cara-cara baru dalam menghadapi masalah-masalah organisasi, meningkatkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok.

Namun demikian tentu saja dari sekian banyak anggota yang ada dalam Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau belum tentu mempunyai persepsi yang sama terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin. Menurut Winardi (2008) persepsi seseorang terhadap situasi tertentu atau peran tertentu menjadi landasan dia berperilaku. Oleh karena itu, perilaku kerja bawahan timbul berdasarkan hasil persepsinya terhadap gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dan juga dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan bawahan.

Persepsi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan (Danim dan Suparno, 2009). Karena organisasi kesenian seperti organisasi lainnya rawan terhadap konflik, baik individu maupun konflik kelompok. Konflik ditimbulkan karena adanya perbedaan persepsi, cara pandang, dan kepentingan yang dapat merusak pencapaian tujuan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja bawahan dengan membangun kesadaran bawahan mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas, serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama sebagai suatu organisasi. pemimpin tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi bawahannya untuk mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang di atas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Produktif pada Anggota Sanggar Tuah UIN Suska Riau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau.

D. Keaslian Penelitian.

Penelitian terdahulu sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Perilaku produktif telah banyak diteliti baik di luar Negeri maupun di dalam Negeri. Namun masih jarang yang menghubungkan antara perilaku produktif dengan variabel persepsi kepemimpinan transformasional dan terutama pada organisasi mahasiswa. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti antara lain.

- 1) penelitian Ardhiatama dengan Suhariadi (2012) dengan Judul “Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif pada Karyawan di PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo”. Menunjukkan hasil hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif.
- 2) Penelitian Widodo dan Sami'an (2013) dengan judul “hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan perilaku produktif efektif dan efisien karyawan.
- 3) penelitian Suhariadi (2005) dengan judul “Adversity Quotient dan Perilaku Produktif dari pemogok kerja” Di mana hasil penelitian arti produktif para pekerja pada perusahaan yang sedang dan pernah mengalami pembelokan masih berada pada taraf kurang memuaskan. Yang mempunyai perilaku kerja efektif hanya sekitar 25% dan yang mempunyai perilaku efisien hanya sekitar 20% dari keseluruhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden

- 4) Penelitian Khusnul Chotimah (2005) dengan judul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Perilaku Produktif pada Wanita Peran Ganda PT. Telkom Kantor Devisi Regional V Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara *adversity quotient* dengan perilaku produktif pada wanita peran ganda pada PT. Telkom Kantor Devisi Regional V Jawa Timur.
- 5) Penelitian Maymanah (2018) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi PT. SLJ Global dengan Karakteristik Pekerjaan sebagai moderator”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara modal psikologis terhadap perilaku produktif.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang persepsi kepemimpinan transformasional dan perilaku produktif, peneliti tertarik untuk meneliti tentang persepsi kepemimpinan transformasional dan perilaku produktif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subyek dan tempat penelitian dengan teknik penelitian korelasional. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif. Pada penelitian sebelumnya subyek penelitian yang bekerja di perusahaan sedangkan penelitian ini mengambil anggota UKM Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau sebagai subyek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis di bidang psikologi khususnya pada yang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan variabel perilaku produktif dan persepsi kepemimpinan transformasional

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi anggota seni sanggar Latah Tuah mengenai persepsi kepemimpinan transformasional dan perilaku produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku Produktif

1. Defenisi Perilaku Produktif

Perilaku produktif menurut Suhariadi (2005) adalah perilaku individu di dalam organisasi untuk mencerminkan dua model perilaku yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Pengukuran perilaku produktif tersebut sifatnya pengukuran–diri yang mengungkap perilaku bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, perilaku yang memperhatikan pemakaian biaya, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi, menyelesaikan sejumlah tugas dengan tepat waktu, akurat, tidak masuk kerja/absen yang rendah. (Suhariadi, 2002).

Selanjutnya pendapat Jex & Britt (2008) perilaku produktif diartikan sebagai perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Ada tiga bentuk perilaku produktif yang paling umum dalam organisasi yaitu kinerja kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan inovasi.

Arfian, Harding, Kadiyono dan Jatnatika (2017) juga berpendapat bahwa perilaku produktif adalah adalah suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya yang dapat menghasilkan suatu. Pribadi produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin mengembangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. Jadi, orang yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

produktif adalah orang yang memberikan sumbangan yang nyata bagi lingkungan di sekitarnya, imajinatif dan inovatif serta mempunyai kepandaian (kreativitas) dalam mencapai tujuan. Perilaku produktif dapat muncul bila individu dapat menampilkan potensi dirinya pada lingkungannya.

Menurut Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri, harga diri dan konsep diri yang tinggi. Orang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Perilaku produktif anggota terbentuk dari individu-individu yang memiliki motivasi yang tinggi, kemampuan yang prima, persepsi peran yang positif dan situasi yang mendukung.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif imajinatif kreatif yang dapat memajukan organisasi serta bermanfaat bagi lingkungan dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi dengan baik dalam mencapai tujuan.

2. Aspek-Aspek Perilaku Produktif

Perilaku produktif pada penelitian ini mengacu pada dua model perilaku yaitu Perilaku produktif efektif dan perilaku produktif dan efisien (Suhariadi 2002).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Perilaku Produktif Efektif

Perilaku produktif efektif yaitu perilaku yang menghasilkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan. Dimensi yang terlihat mencerminkan perilaku produktif efektif adalah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan koordinasi untuk mencapai tujuan, dan ketepatan dalam penyelesaian masalah.

b. Perilaku Produktif Efisien

Perilaku produktif efisien adalah perilaku yang mampu memanfaatkan sumber daya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dari sumber daya yang digunakan. Dimensi yang dilihat mencerminkan kuatnya perilaku pekerja yang berorientasi pada usaha untuk memanfaatkan secara maksimal sumber daya, waktu kerja dan dana organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Produktif

Tidak mudah memunculkan perilaku produktif pada diri individu. Suhariadi (2002) menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi perilaku produktif yaitu faktor lingkungan dan faktor individu.

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah suasana kerja yang mempengaruhi karyawan setiap harinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang secara tidak langsung akan memunculkan perilaku produktif seperti gaji, struktur organisasi, serta iklim kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Faktor Individu

Faktor individu adalah karakteristik individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan perilaku kondisi psikologi seseorang yang dimunculkan dalam bentuk perilaku.

Selain faktor diatas, Suhariadi dan Ardhitama (2012) berpendapat bahwa perilaku produksi dipengaruhi oleh persepsi kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu motivasi karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan dan memperlakukan mereka sebagai manusia utuh. Selain itu persepsi positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pemimpinnya dapat memunculkan perilaku produktif dari karyawan itu sendiri..

B. Persepsi Kepemimpinan Transformasional

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Walgito (2003) mendefinisikan persepsi sebagai proses diterimanya stimulus oleh individu kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan sehingga individu mengerti yang diinderanya. Sekalipun stimulus yang akan dipersepsi sama, tetapi pengalaman berbeda, kemampuan tidak sama, dan kerangka acuan tidak sama, maka ada kemungkinan bahwa hasil persepsi antar individu tidak sama

Secara umum persepsi adalah proses diterimanya stimulus oleh alat indera yang kemudian diinterpretasi hingga menimbulkan pengertian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau pemaknaan yang membuat stimulus tersebut lebih mudah dimengerti. Setiap individu dalam menjalani hidupnya selalu mengalami apa yang disebut persepsi sebagai hasil penghayatannya terhadap rangsangan yang berasal dari lingkungan (Ali dan Asrori, 2011).

Selaitu Robbins dan Judge (2012) juga berpendapat bahwa persepsi adalah proses dimana individu-individu mengatur dan menginterpretasikan impresi sensori mereka untuk memberikan arti pada lingkungannya. Walaupun begitu, apa yang kita persepsikan pada hakekatnya dapat berbeda dengan kenyataan objektif.. Hal tersebut merupakan proses transaksi penilaian terhadap suatu objek, situasi, peristiwa orang lain berdasarkan pengalaman masa lampau, sikap, harapan dan juga nilai yang ada pada diri individu tersebut (Walgito, 2010).

Harris dan Hartman (2002) mendefenisikikan persepsi sebagai pengalaman sensori dimana seseorang individu mengamati suatu perilaku, peristiwa atau kondisi, kemudian membentuk interpretasi dari faktor-faktor yang diamati tersebut, dan selanjutnya membangun sikap serta membolehkan observasi tersebut, sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku individu tersebut. Persepsi diraih dari semua aspek dari lingkungan individu, seperti diri sendiri, orang lain komponen produksi, pelanggan, masyarakat umum, dan sebagainya. Objek dilingkungan dapat berubah secara terus menerus, maka dari itu persepsi dapat terus terjadi pembaruan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Aspek-Aspek Persepsi

Aspek-aspek persepsi yang dirumuskan oleh Walgito (2003) sebagai berikut:

1) Kognisi

Aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir atau mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pemikiran individu.

2) Afeksi

Aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang.

c. Faktor-faktor yang terlibat dalam persepsi

Karena persepsi merupakan suatu proses, maka dalam proses persepsi akan melibatkan beberapa faktor. Walgito (2010) menjelaskan beberapa faktor yang terlibat dalam persepsi, yakni :

- 1) Objek yang dipersepsi. Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari luar individu yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke susunan syaraf pusat, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.
- 3) Perhatian Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan atau konsentrasi dari seluruh aktifitas individu yang ditunjukkan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

d. Proses Persepsi

Telah disampaikan sebelumnya bahwa persepsi merupakan suatu proses. Proses persepsi tidak berlangsung begitu saja, ada beberapa proses persepsi hingga akhirnya menghasilkan pemaknaan yang dapat dimengerti dan diterima individu mengenai suatu stimulus. Walgito (2010) membagi proses terjadinya persepsi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Proses fisik. Proses fisik adalah proses yang dimulai dari munculnya objek yang dirubah menjadi stimulus yang kemudian diterima oleh reseptor atau alat indra.
- 2) Proses fisiologis, adalah proses yang dimulai dari stimulus kemudian diterima oleh saraf sensoris dan dilanjutkan ke otak.

- 3) Proses psikologis. Proses psikologis yakni proses di dalam otak sehingga individu menyadari stimulus yang diterima.

Proses persepsi dalam menghasilkan suatu makna yang berlangsung melalui tiga proses yakni : proses fisik, dimana pada proses ini stimulus pertama 40 kali diterima oleh alat indera; proses fisiologis, dimana terjadi penerusan stimulus yang diterima alat indera ke susunan syaraf pusat; proses psikologis, yakni proses menyadari stimulus yang diterima.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan pada bawahannya atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Para pemimpin transformasional cenderung mengintegrasikan wawasan kreatif, motivasi, energi, ketekunan dan kepekaan terhadap kebutuhan bawahan (Bass dan Avolio, 1994). Sedangkan Modiani (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadi mereka yang mampu membawa dampak luar biasa pada para pengikut. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk membawa bawahan dan organisasinya ke arah perubahan yang lebih baik.

Luthans (2006) menyatakan kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kriteria tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Menurut Munarwoh (2011) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Persepsi adalah proses pemahaman ataupun pemberian informasi terhadap stimulus yang didapat dari proses penginderaan terhadap objek atau hubungan antara gejala yang selanjutnya diproses oleh otak.

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap karyawan. Ada tiga cara pemimpin transformasional memotivasi para bawahannya yaitu membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui sikap, nilai, asumsi dan komitmen bawahan. Hal tersebut terjadi disebabkan karena adanya rasa percaya, saling setia dan hormat terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkam (Manara dan Widyastuti, 2014)

Menurut Yulk (2009) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberi pertimbangan dan rangsangan intelektual dan diindividualkan kepada anggota organisasinya. Dengan kepemimpinan transformasional anggota akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan kepada pemimpin, dan bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih daripada yang diharapkan.

Hamdani dan Handoyo (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), Inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Ini mampu meningkatkan kematangan karyawan dan cita-cita serta kemauan untuk berprestasi aktualisasi diri, kesejahteraan orang lain dan masyarakat.

Selanjutnya, Pengaruh ideal dan gaya kepemimpinan inspirasional ditampilkan bila pemimpin membayangkan masa depan yang diinginkan, dapat mengaktualisasikan bagaimana hal itu dapat dicapai, menetapkan contoh untuk diikuti. menetapkan standar kinerja yang tinggi dan menunjukkan tekad dan keyakinan. Stimulasi intelektual ditampilkan ketika pemimpin membantu karyawan untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Pertimbangan individual ditampilkan ketika para

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan karyawan dengan memberi dukungan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi individu mengenai gaya kepemimpinan yang merangsang dan meningkatkan moralitas, intelektual, kualitas, pendidikan, dan pembinaan anggota untuk tujuan memajukan organisasi.

b. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam 5 aspek menurut Bass dan Avolio (1994) yaitu: *attributed charisma*, *inspirational leadership*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, *idealized influence* (Munandar 2001).

1. *Attributed Charisma*

Pemimpin mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada anggota bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai.

2. *Inspirational Leadership*

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada anggota, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Anggota merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Intellectual Stimulation*

Anggota merasa bahwa pemimpin mampu mendorong untuk memikirkan kembali cara kerja anggotanya, mampu mencari cara-cara baru dalam mempersepsikan dan pelaksanaan tugas.

4. *Individualized Consideration*

anggota merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan.

5. *Idealized Influence*

Pemimpin berusaha mempengaruhi anggota dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformatif

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformatif, yaitu (Erik Rees, 2001):

1. Simplifikasi

Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformatif yang dapat menjawab Kemana kita akan melangkah menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.

2. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformatif dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Fasilitasi

Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.

4. Mobilitasi

Yaitu pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

5. Siap Siaga

Yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

6. Tekad

Yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Persepsi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010).

Gaya kepemimpinan transformasional akan di persepsikan oleh anggotanya sebagai bentuk penghayatan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin. Hal ini didukung oleh pendapat Munandar (2001) bahwa ketika meninjau seorang pemimpin sebagai suatu sistem, maka pendekatan yang diambil seorang pemimpin perlu dipersepsikan dan keluarannya berbentuk berbagai macam informasi.

Persepsi adalah proses diterimanya stimulus oleh alat indera yang kemudian diinterpretasi hingga menimbulkan pengertian atau pemaknaan terhadap stimulus, stimulus yang akan dibahas disini yaitu kepemimpinan transformasional. Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi, merangsang dan meningkatkan moralitas, intelektual, kualitas, pendidikan, dan pembinaan anggota untuk tujuan memajukan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional penilaian dan perasaan individu didalam organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang memotivasi, merangsang, meningkatkan moralitas, intelektual, kualitas, pendidikan, dan pembinaan anggota untuk tujuan memajukan organisasi.

b. Aspek-Aspek Persepsi Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan aspek-aspek persepsi yang telah dijelaskan sebelumnya, selanjutnya akan dikaitkan dengan aspek kepemimpinan transformasional. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek persepsi kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek kognisi, mencakup tentang pandangan dan penilaian yang dimiliki oleh individu mengenai:
 - a) *attributed charisma*
 - b) *inspirational leadership*
 - c) *intellectual stimulation*
 - d) *individual consideration*
 - e) *idealized influence*
- 2) Aspek afeksi, mencakup tentang perasaan yang dirasakan oleh individu mengenai:
 - a. *attributed charisma*
 - b. *inspirational leadership*
 - c. *intellectual stimulation*
 - d. *individual consideration*
 - e. *idealized influence*

C. Kerangka Berfikir

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah yang memiliki tujuan yang sama. Robbins (2006) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Setiap anggota dalam organisasi harus memiliki sikap yang produktif guna mencapai tujuan dan pengembangan organisasi agar dapat bertahan serta berguna bagi masyarakat.

Perilaku produktif menurut Suhariadi (2005) adalah perilaku individu di dalam organisasi untuk mencerminkan dua model perilaku yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Perilaku produktif efektif adalah perilaku bawahan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan untuk perilaku produktif efisien adalah pemakaian seminimal mungkin setiap sumber daya yang ada dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Perilaku produktif di Sanggar Latah Tuah ditandai dengan adanya perilaku produktif efisien yang menunda *jobdesc* yang diberikan, kurang memanfaatkan sarana prasarana yang dimiliki organisasi untuk menunjang kreativitas dan perilaku produktif efektif yang anggota kurang membantu kepengurusan dalam mencapai tujuan organisasi, kurang memiliki keberanian dalam berkarya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif di Sanggar Latah Tuah tergolong rendah.

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika dapat mencapai tujuannya dan dalam mencapainya melakukan upaya transformasi dari input menjadi output dengan biaya yang lebih rendah. Dengan demikian produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengimplikasikan adanya pengertian efektifitas dan efisien (Robbins, 2003). Perilaku produktif dianggap dapat memberikan dampak positif untuk memajukan suatu organisasi karena hal tersebut dilakukan oleh anggota atas kemauan sendiri demi meningkatkan fasilitas dan pelayanan organisasi terhadap seluruh anggota.

Robert M Rantfl (2002) mengemukakan ciri-ciri bawahan yang produktif adalah Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, memiliki motivasi yang tinggi, Mempunyai orientasi pekerjaan positif, dapat bergaul dengan efektif dan dewasa dalam pelaksanaan pekerjaannya .Sedangkan Saptono dkk (2020) berpendapat bahwa seorang dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan suatu barang dan jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Anggota yang memiliki perilaku produktif yang tinggi maka akan menunjukkan minat dan semangat kerja akan mampu meningkatkan kehidupan organisasi. Dengan minat dan semangat kerja yang tinggi tersebut menjadikan mereka lebih produktif mereka akan lebih banyak memberikan perhatian pada tugas-tugasnya (Hariyono 2016). Namun sebaliknya, anggota yang memiliki perilaku produktif rendah tidak menunjukkan minat dan semangat dalam bekerja yang mana akan berpengaruh pada keberlangsungan pencapaian tujuan dan produktivitas organisasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi terwujudnya perilaku produktif adalah persepsi kepemimpinan transformasional (Ardhiatama dan Suhariadi, 2013). Hal paling penting yang terdapat pada gaya kepemimpinan atasan bagi karyawannya adalah bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atasannya (Mohammad, 2011). Walgito (2003) mendefinisikan persepsi sebagai proses diterimanya stimulus oleh individu kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan sehingga individu mengerti yang diinderanya. Sekalipun stimulus yang akan dipersepsi sama, tetapi pengalaman berbeda, kemampuan tidak sama, dan kerangka acuan tidak sama, maka ada kemungkinan bahwa hasil persepsi antar individu tidak sama.

. Menurut Winardi (2008) persepsi seseorang terhadap situasi tertentu atau peran tertentu menjadi landasan dia berperilaku. Anggota organisasi akan mempersepsikan dan memandang gaya kepemimpinan transformasional pemimpin secara berbeda-beda. Bisa negatif ataupun positif yang nantinya akan berpengaruh kepada perilaku produktif. bawahan yang mempersepsikan perilaku transformasional dengan positif yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan, bawahan menunjukkan perilaku produktif dengan minat dan semangat kerja yang tinggi yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Namun sebaliknya, jika bawahan mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional negatif yang artinya tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan, maka bawahan cenderung menolak untuk berubah yang berakibatkan rendahnya perilaku produktif. bawahan akan merasa tidak diperhatikan, merasa kurang mendapatkan dukungan, dan kurang berkeinginan untuk menunjukkan prestasi.

Terdapat beberapa variabel yang menunjukan hubungan persepsi kepemimpinan transformasional perilaku produktif, yaitu keduanya merupakan pendekatan dalam penelitian kuantitatif terdapat suatu hubungan yang positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara kedua variabel tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor dari perilaku produktif. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardhiathama dan Suhariadi (2013) hasilnya terdapat hubungan positif antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif, yang artinya ketika persepsi gaya kepemimpinan transformasional positif maka perilaku produktif efektif dan efisien individu juga tinggi. Demikian juga sebaliknya apabila persepsi kepemimpinan transformasional negatif maka perilaku produktif efektif efisien individu juga akan rendah.

Untuk itu Pemimpin berperan aktif serta bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi dengan baik. Pemberian motivasi yang kuat dapat mendorong kemampuan pada anggota untuk bekerja dan berkreaitifitas secara produktif agar menunjang percepatan pergerakan tujuan organisasi. Pemimpin akan menjadi model yang dapat menginspirasi para bawahaan dalam bekerja.

Berdasarkan hal diatas dan diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau”

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam kerangka pemikiran, maka hipotesis peneilitian ini ialah “Ada Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Produktif”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

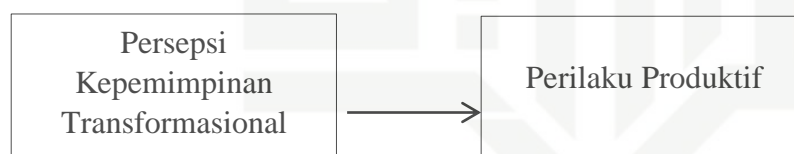
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, serta menganalisis data yang berwujud angka statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan dan teknik korelasional yang menghubungkan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku produktif.

Penelitian dengan teknik korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional, seorang peneliti dapat mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2003)

Gambar 3.1 Desain Penelitian



B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010)

variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel

independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y). Adapun identifikasi variabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) : Persepsi Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel tergantung (Y) : Perilaku produktif

C. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional dibuat berdasarkan kriteria pengukuran yang ditetapkan pada variabel yang didefenisiakan (Azwar 2012). Setelah variabel-variabel penelitian diidentifikasi, maka langkah selanjutnya menyusun defenisi operasional. Tujuannya untuk mempermudah peneliti dalam menyusun instrumen sebagai alat pengumpul data. Adapun defenisi operasional variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Produktif

Perilaku produktif adalah Suatu tindakan yang konstruktif, imaginatif, kreatif yang dapat memajukan organisasi, bermanfaat bagi lingkungan serta memanfaatkan waktu dan sumber daya organisasi seminimal mungkin.

Adapun dimensi perilaku produktif menurut Suhariadi (2005) yaitu perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien.

2. Persepsi Kepemimpinan Transformasional

Persepsi Kepemimpinan transformasional merupakan pemilain dan perasaan individu didalam organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang merangsang dan meningkatkan moralitas, intelektual, kualitas, pendidikan, dan pembinaan anggota untuk tujuan memajukan organisasi. Adapun demensi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari persepsi kepemimpinan trasformasional dengan menggabungkan aspek Perspesi menurut Walgito (2003) yaitu Aspek Kognisi dan Afeksi dan aspek kepemimpinan transformasional menurut Bass (1997) yaitu *Idealized influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualised Conderation*.

D. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Sanggar Latah Tuah yang berjumlah 75 orang dengan status anggota biasa, anggota luar biasa/demisioner dan dewan kehormatan.

Tabel 3.1
Daftar Anggota Aktif Sanggar Latah Tuah

No.	Status Anggota	Jumlah
1.	Anggota anggota biasa	50 orang
2.	Anggota Luar Biasa/demisioner	10 orang
3.	Anggota Dewan Kehormatan	15 orang
	Total	75 Orang

Sumber: Data Anggota berdasarkan AD/ART Sanggar Latah Tuah 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau yang keseluruhan berjumlah 75 orang (berdasarkan AD/ART Sanggar Latah Tuah 2019).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013)

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen berupa skala pengukuran psikologi. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009).

Skala merupakan suatu alat ukur yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku yang bersangkutan (Azwar, 2010).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Skala perilaku produktif

Skala yang digunakan untuk mengungkap perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah dalam penelitian ini adalah skala perilaku produktif yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori Suhariadi (2005). Yaitu Perilaku produktif efektif dan Perilaku produktif efisien.

Skala ini dibuat sendiri oleh peneliti dengan total keseluruhan adalah 20 aitem yang terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *favorable* adalah jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4 (empat), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 3 (tiga), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2 (dua), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1 (satu).

Sedangkan untuk *unfavorable* jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1 (satu), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 2 (dua), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3 (tiga), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4 (empat).

Tabel 3.2

Blue print skala perilaku produktif (Y) sebelum uji coba (tryout)

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Efektif	2,3,4,7,8,9, 10	1,5,6	10
2.	Efisien	11,13,15,16 ,17,19	12,14,18,20	10
Total aitem				20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. Skala Persepsi Kepemimpin Transformasional

Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel persepsi kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah dengan menggabungkan aspek-aspek persepsi dan aspek-aspek kepemimpinan transformasional. Aspek persepsi berdasarkan teori Walgito (2010) Bass (1994). Skala ini merupakan hasil modifikasi dari skala Greata Andari Syaima (2018) berupa penyesuaian bahasa yang disesuaikan dan subyek penelitian

Skala ini disediakan 30 aitem dengan empat alternatif jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *favorable* adalah jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4 (empat), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 3 (tiga), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2 (dua), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1 (satu).

Sedangkan untuk *unfavorable* jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1 (satu), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 2 (dua), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3 (tiga), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4 (empat).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3

Blue print skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional (X) sebelum uji coba (tryout)

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>Idealized Influence</i>	3	15	2
	<i>Inspirational Motivation</i>	14	1	2
	Kognisi	9	5	2
	<i>Intellectual Stimulation</i>			
	<i>Individualized Conderation</i>			
	<i>Attributed charisma</i>	19,28	20,29	4
		11,22	4,6	4
2.	<i>Idealized Influence</i>	8	21	2
	<i>Inspirational Motivation</i>	27	7,17	3
	Afeksi	13,23,30	-	3
	<i>Intellectual Stimulation</i>			
	<i>Individualized Conderation</i>			
	<i>Attributed charisma</i>	2,10	16,24	4
		26	12,18,25	4
Total Aitem				30

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilakukan maka alat ukur yang digunakan harus diuji coba terlebih dahulu. Pelaksanaan uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dilakukan dengan cara memberikan skala penelitian kepada subjek. Uji coba alat ukur dilakukan kepada anggota UKM Sanggar Syrih Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 1-7 Juli 2020, dengan menyebar skala penelitian kepada 35 orang anggota UKM Sanggar Syrih Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Alat ukur yang diuji coba adalah skala

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku produktif yang dibuat sendiri oleh peneliti dan skala persepsi kepemimpinan transformasional yang dimodifikasi dari skala Greata Andari Syaima (2018). Setelah uji coba alat ukur dilaksanakan maka selanjutnya dilakukan maka selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0 *for windows*.

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur suatu aitem dalam kuesioner atau skala, apakah aitem-aitem pada kuesione atau skala tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyanto, 2010).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian validitas isi, dimana validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgement* dalam hal ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber (Azwar, 2015).

2. Indeks Daya Beda Aitem

Indeks daya beda atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsisten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2015).

Menurut Azwar (2013) sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$ namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Dalam penelitian ini batas koefisien korelasi aitem total minimum yang digunakan adalah 0,25. Estimasi indeks daya beda dilakukan dengan bantuan SPSS 23.0 *for windows*.

Berdasarkan kriteria diatas, setelah dilakukan uji coba pada skala perilaku produktif terdapat 4 aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar 0,25 ($r_{ix} \geq 0,25$) artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total dibawah 0,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem total masing-masing aitem dari skala perilaku produktif berkisar antara 0,385 hingga 0,759. Berikut adalah *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala kinerja :

Tabel 3.4
***Blue print* skala perilaku produktif (Y) setelah uji coba (*tryout*)**

Aspek	Valid		Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Efektif	2,3,4,7,8, 9,10	6	-	1,5	8
Efisien	11,13,15, 17,19	12,14	16	18,20	7
Total	12	4	1	3	15

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur, maka disusun kembali *blue print* skala perilaku produktif yang akan digunakan untuk penelitian. Uraian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5
Blue print skala perilaku produktif (untuk penelitian)

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Efektif	1,2,5,7,8,1 1,13,	15	8
2.	Efisien	3,6 ,9,12, 14,	4,10	7
Total aitem				15

Pada skala kepemimpinan transformasional yang dimodifikasi dari Greata Andari Syaima (2018) terdapat 4 aitem yang gugur dengan nilai koefisien aitem total sebesar 0,25 (sebesar 0,25 ($r_{ix} \geq 0,25$) artinya apabila terdapat aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total dibawah 0,25 maka aitem tersebut tidak layak dijadikan aitem untuk penelitian. Nilai koefisien korelasi aitem total masing-masing aitem dari skala kepemimpinan transformasional berkisar antara 0,279 hingga 0,777. Berikut adalah *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala kepemimpinan transformasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6
Blue print skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional (X) setelah uji coba (tryout)

No	Aspek	Valid		Gugur		Total
		F	UF	F	UF	
1.	<i>Idealized Influence</i>	3	15	-	-	2
Kognisi	<i>Inspirational Motivation</i>	14	1	-	-	2
	<i>Intellectual Stimulation</i>	-	5	9	-	1
	<i>Individualized Conderation</i>	19,28	20,29	-	-	4
	<i>Attributed charisma</i>	22,11	4,6	-	-	4
2.	<i>Idealized Influence</i>	8	21	-	-	2
Afeksi	<i>Inspirational Motivation</i>	27	7,17	-	-	3
	<i>Intellectual Stimulation</i>	13,23, 30	-	-	-	3
	<i>Individualized Conderation</i>	2,10	-	-	16,2 4	2
	<i>Attributed charisma</i>	26	12,18	-	25	3
Total Aitem						26

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur, maka disusun kembali *blue print* skala kepemimpinan transformasional yang akan digunakan untuk penelitian. Uraian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.7:

Tabel 3.7
Blue print skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional (untuk penelitian)

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Kognisi			
	<i>Idealized Influence</i>	17	5	2
	<i>Inspirational Motivation</i>	8	1	2
	<i>Intellectual Stimulation</i>	-	26	1
	<i>Individualized Conderation</i>	4,20	3,14	4
	<i>Attributed charisma</i>	11,25	19,23	4
2.	Afeksi			
	<i>Idealized Influence</i>	15	18	2
	<i>Inspirational Motivation</i>	6	2,16	3
	<i>Intellectual Stimulation</i>	12,22,24	-	3
	<i>Individualized Conderation</i>	9,21	-	2
	<i>Attributed charisma</i>	10	7,13	3
	Total Aitem			26

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang konstan dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliable, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan error pengukuran yang kecil. Reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 artinya alat ukur tersebut menunjukkan reliabilitas yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur dengan reliabilitas rendah ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2012).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam mengestimasi koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23.0 for windows. Setelah dilakukan uji reliabilitas pada data *try out*, maka didapatkan reliabilitas dari setiap skala penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Jumlah Aitem	<i>Cronbach's Alpha</i>
Skala Perilaku Produktif	15	0,898
Skala Kepemimpinan Transformasional	26	0,916

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap perilaku produktif (Y) adalah menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* melalui bantuan SPSS 25 for windows. *Product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel (Hasan, 1999). Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui perbedaan perilaku produktif berdasarkan jenis kelamin menggunakan *independent-sampel T-test*. *Independent-sampel T-test* adalah teknik analisis data dengan cara membandingkan perbedaan antara dua rata-rat dari dua sampel dengan standar error perbedaan rata-rata kedua sampel tersebut (Ghozali, 2012). Sedangkan untuk mengetahui perbedaan perilaku produktif berdasarkan status anggota menggunakan *one-way anova* melalui bantuan SPSS 25 for windows. Analisis of

variance atau anova merupakan salah satu uji parametrik yang berfungsi untuk membedakan nilai rata-rata lebih dari dua kelompok data dengan cara membandingkan variansinya (Ghozali, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan perilaku produktif pada Anggota Sanggar Latah UIN Suska Riau. Selanjutnya, terdapat hubungan positif antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan perilaku produktif. Jadi semakin positif persepsi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula perilaku produktif anggota Sanggar Latah Tuah begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional secara keseluruhan memberikan sumbangsih efektif terhadap perilaku produktif sebesar 5,6% sedangkan 94,4% lagi dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat memberi manfaat. Adapun saran tersebut ditunjukkan kepada:

1. Bagi Pemimpin Sanggar Latah Tuah

Pemimpin Sanggar Latah Tuah diharapkan agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan, sehingga anggota lebih produktif dan termotivasi untuk lebih maksimal dalam menciptakan karya dalam bidang kesenian.

2. Bagi Anggota

Anggota diharapkan dapat meningkatkan perilaku produktif dengan cara memiliki persepsi yang positif kepada pimpinan dengan selalu berfikir positif terhadap program-program yang telah ditetapkan organisasi dan tetap mempertahankan hubungan serta komunikasi yang baik dengan semua pihak didalam organisasi sehingga bersama-sama dapat menciptakan sebuah karya kesenian dengan maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengkaji lebih dalam dan menambahkan lebih banyak lagi teori-teori mengenai perilaku produktif dan persepsi kepemimpinan transformasional. Serta menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku produktif dengan subjek yang lebih banyak lagi, sehingga dapat mengungkap informasi yang lebih mendalam mengenai hal apa saja yang dapat berhubungan dengan perilaku produktif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Ivan. M. (2016). Aplikasi SPSS untuk Penelitian Psikologi. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Ali, Mohammad & Asrori, Mohammad. (2009). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Archiatama & Suhariadi. (2012). Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformatif dengan Perilaku Produktif pada Karyawan PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Industri*, Vol 1 No 03 Tahun 2012
- Arifian, Dkk. (2017). Job Satisfaction Dan Productive Behavior: Pelaku Industri Kecil (Ik). *Prosiding SEMNAS Penguatan Individu di Era Revolusi Informasi*, ISBN: 978-602-361-068-6
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka pelajar.
- _____. (2015). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barbuto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership : A Test of Antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol11, No4, pp. 26-40
- Bass, B. M., & avolio, B. J. (1994). Transformasional Leadership and Organizational Culture. *The international Journal of Public Administration*, 17 (3&4), 541-554
- Damayanti, C, R (2018). Hubungan antara Adversity Quotient dengan Job Crafting pada Karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang: Fakultas Psikologi
- Danim, S & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformatif Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharmawi, A. dkk. (2006). *10 Tahun Perjalanan Latah Tuah*. Pekanbaru: Yayasan Sagang
- Erik Rees. (2001). "Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy™". Diakses pada 23-10-2019
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1997). *Organisasi , Prilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota V. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1 No. 03, 1-12.
- Hariyono, dkk. (2016). Kausalitas Perilaku Produktif Karyawan Pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kota Kediri. *National Conference On Economic Education*. ISBN: 978-602-17225-5-8
- Harris & Hartman. (2002). *Organizational Behavior*, Binghamton, NY: Best Bussiness Books.
- Hassan, Iqbal. (1999). *Pokok-Pokok Materi STATITISKA 2*. Jakara: Bumi Aksara.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Publisher
- Manara, U., & Widyastuti, E. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 33-43
- Modiani, Tria. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Munarwoh. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi bisnish*: 136-144.
- Podsakoff, dkk. (1996). Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22 (2) : 259-298.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia.
- _____. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2002). Pengaruh Variabel Individu (Intelegensia, Motivasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pangkat, dan Jenis Kelamin) terhadap Perilaku Efisien. *INSAN Media Psikologi*, Vol 4, No 2, 73-87.
- Suhariadi, F. (2005). Deskripsi Adversity Quotient dan Perilaku Produktif dari Pemogok Kerja. *INSAN Media Psikologi*, Vol 7, No 1, 45-69.
- Saptono, Asrul, dkk (2020). Pengaruh Prilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tv MU). *Jurnal Ecoment Global*, Vol 5, No 1.
- Sarwono, S. W. (2002). *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Balai Pustaka.
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offsets.
- _____. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organizations*, Third Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- _____. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks
- _____. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke Empat, Alih Bahasa Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks
- Zuriati. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.



LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional)

Defenisi Operasional: Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang merangsang serta meningkatkan kemampuan moralitas, intelektual dengan lebih mengutamakan kualitas manusia, pendidikan, dan pembinaan karyawan dengan motivasi yang tinggi. Skala kepemimpinan Transformasional ini merupakan hasil modifikasi dari skala Greata Andari Syaima (2018) dan kembali di modifikasi sesuai kebutuhan penelitian.

Skala yang digunakan : () buat sendiri, () terjemahan, (☒) modifikasi, () adopsi

Jumlah Aitem :

Jenis : Skala model likert, dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
1.	SS	Sangat Sesuai
2.	S	Sesuai
3.	TS	Tidak Sesuai
4.	STS	Sangat Tidak Sesuai

1. Penilaian setiap butir (aitem)

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi gaya kepemimpinan transformasional. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberi tanda centang (☒) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka menencentang pada R (☒). Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Contoh cara menjawab

Aitem : pimpinan saya adalah orang yang bertanggung jawab

R	KR	TR
(<input checked="" type="checkbox"/>)	()	()

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Idealized Influence (KOGNITIF) Perasaan individu mengenai karakter pemimpin mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan.	1.	Menurut saya Pimpinan belum mampu mengarahkan penting nya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan (UF)	√			
	2.	Menurut saya pimpinan mempunyai visi misi yang jelas untuk membangun organisasi ini (F)	√			
Idealized Influence (AFEKTIF). Perasaan individu mengenai karakter pemimpin mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan.	3.	Saya bangga dengan usaha pemimpin mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. (F)	√			
	4.	Saya kecewa pemimpin kurang mempertimbangkan konsekuensi keputusaannya (UF)	√			
Inspirational Leadership (KOGNITIF) pendapat individu mengenai pemimpin inspirasi pada pegawai	5.	menurut saya pimpinan mampu mendorong semangat anggotanya dalam berkarya (F)	√			
	6.	Menurut saya sikap pimpinan belum mampu memotivasi saya sebagai anggotanya untuk berkarya (UF)	√			
Inspirational Leadership (AFEKTIF) Perasaan individu yang muncul mengenai pemimpin inspirasi pada pegawai,	7.	Saya merasa kecewa karena pimpinan belum yakin dengan target program kerja yang telah di tetapkan (UF)	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	8.	Saya senang karena pimpinan mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan anggotanya (F)	√			
	9.	Saya kecewa karena pemimpin belum mampu memberikan cara kerja yang efektif terhadap anggotanya (UF)	√			
Intellectual Stimulation (KOGNITIF) Pendapat individu mengenai karakter pemimpin yang mampu menstimulus pemikiran tentang ide-ide demi perkembangan suatu organisasi.	10.	Menurut saya pimpinan mampu mengevaluasi anggota secara obyektif (F)	√			
	11.	Menurut saya pimpinan belum mampu mendorong anggota nya untuk berfikir kreatif (UF)	√			
Intellectual Stimulation (AFEKTIF) Perasaan individu mengenai karakter pemimpin yang mampu menstimulus pemikiran tentang ide-ide demi perkembangan suatu organisasi.	12.	Saya merasa pimpinan menghabiskan waktunya untuk membina anggotanya (F)	√			
	13.	Saya merasa bangga pemimpin mampu memberikan ide inovatif untuk keberhasilan pekerjaan (F)	√			
	14.	Saya senang pimpinan memastikan saya berfikir secara matang sebelum bertindak (F)	√			
Individualized Consideration (KOGNITIF) Pendapat individu mengenai karakter pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan anggota organisasi atau bawahannya.	15.	Menurut saya pimpinan menghargai anggotanya yang taat pada peraturan organisasi (F)	√			
	16.	Menurut saya pimpinan mampu melihat kemampuan yang dimiliki setiap anggotanya (F)	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	17.	Menurut saya pimpinan kurang menghargai kerja keras yang telah dilakukan anggotanya (UF)	√			
	18.	Menurut saya pimpinan belum mampu memperhatikan kebutuhan anggotanya (UF)	√			
Individualized Consideration (AFEKTIF) Perasaan individu mengenai karakter pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan anggota organisasi atau bawahannya.	19.	Saya merasa nyaman dengan sikap pemimpin menghargai prestasi anggotanya (F)	√			
	20.	Saya senang terhadap sikap pemimpin yang memberikan bimbingan kepada anggota nya secara individu (F)	√			
	21.	Saya merasakan tidak adanya penghargaan yang pantas yang diberikan pemimpin terhadap kinerja anggota (UF)	√			
	22.	Saya merasa kesal pimpinan tidak dapat membantu saya dalam mengembangkan potensi diri saya (UF)	√			
Attribut Charisma (KOGNITIF) Pendapat individu mengenai pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri.	23.	Menurut saya pemimpin mendahulukan kepentingan Pribadi dari ada kepentingan kelompok (UF)	√			
	24.	Menurut saya pemimpin mampu menumbuhkan rasa hormat (F)	√			
	25.	Menurut saya pemimpin kadang	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Attribut (AFEKTIF) Perasaan individu yang muncul mengenai pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai.		konsisten atas keputusan yang telah diambilnya (UF)				
	26.	Menurut saya pemimpin memiliki visi yang kuat dalam memimpin (F)	√			
	27.	Saya merasa pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada semua anggota (F)	√			
	28.	Saya merasa kepemimpinan yang dijalankan pemimpin memiliki banyak kekurangan (UF)	√			
	29.	Saya sedih karena pemimpin saat ini tidak sekuat pemimpin terdahulu (UF)	√			
	30.	Ketidakmampuan pemimpin menarik simpati anggotanya membuat saya sedikit kecewa (UF)	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

.....

.....

Pekanbaru, April 2020
Validator Narasumber

.....

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(Skala Perilaku Produktif)

Defenisi Operasional: Perilaku produktif adalah Suatu tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif yang dapat memajukan organisasi serta bermanfaat bagi lingkungannya dengan memanfaatkan sumber daya organisasi. Skala yang digunakan untuk mengungkap perilaku produktif pada anggota Sanggar Latah Tuah dalam penelitian ini adalah skala perilaku produktif yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori Suhariadi (2005).

Skala yang digunakan : (✓) buat sendiri, () terjemahan, () modifikasi, () adopsi

Jumlah Aitem :

Jenis : Skala model likert, dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

No	Pilihan Jawaban	Keterangan
5.	SS	Sangat Sesuai
6.	S	Sesuai
7.	TS	Tidak Sesuai
8.	STS	Sangat Tidak Sesuai

2. Penilaian setiap butir (aitem)

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi gaya kepemimpinan transformasional. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka menencentang pada R (✓). Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Contoh cara menjawab

Aitem : pimpinan saya adalah orang yang bertanggung jawab

R KR TR
(✓) () ()

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			Relavan	Kurang Relavan	Tidak Relavan	
Perilaku produktif efektif yaitu perilaku anggota yang selalu mengarah pada pencapaian tujuan (efektivitas kerja).	1.	saya kurang mampu menuangkan ide-ide kreatif (UF)	√			
	2.	Saya mencoba untuk mengkombinasikan beberapa hasil karya yang lalu, agar dapat menghasilkan sesuatu yang baru (F)	√			
	3.	Agar hasil optimal saya merasa perlu mengembangkan karya-karya yang saya miliki (F)	√			
	4.	Saya membantu dalam pengembangan organisasi menjadi pusat kesenian Riau (F)	√			
	5.	Saya sering mengabaikan hal-hal yang menjadi target pencapaian organisasi (UF)	√			
	6.	Saya melakukan setiap tugas organisasi yang saya terima dengan teliti (F)	√			
	7.	Saya memberi bantuan kepada anggota lain terkait ilmu kesenian yang saya ketahui (F)	√			
	8.	Saya menghadiri latihan rutin agar potensi seni menjadi lebih baik	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Perilaku Produktif Adalah perilaku yang mampu memanfaatkan sumber daya dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dari sumber daya yang digunakan serta menyelesaikan sejumlah tugas dengan tepat waktu.

		lagi (F)				
9.		Saya berperan aktif demi mencapai hasil seni yang lebih optimal (F)	√			
10.		Saya kurang menyukai diskusi tentang pengembangan budaya kesenian (UF)	√			
11.		Saya mampu membuat karya seni dari bahan-bahan yang tersedia (F)	√			
12.		Fasilitas organisasi yang ada saat ini membuat saya kurang termotivasi untuk melakukan hal-hal yang produktif (UF)	√			
13.		Saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu (F)	√			
14.		Saya lebih senang memanfaatkan bahan-bahan yang ada untuk kegiatan produksi dari pada membelinya (F)	√			
15.		Dana organisasi yang sedikit membuat saya enggan untuk berkarya (UF)	√			
16.		Saya menolak suatu penampilan jika <i>wardrobe</i> yang di sediakan tidak sesuai dengan yang	√			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dinginkan (UF)				
17.	Ketika tidak ada kegiatan saya lebih senang menghabiskan waktu bermain dengan teman-teman di sekretariat. (UF)	√			
18.	Saat berada di sekre Latah Tuah saya menggunakan waktu untuk kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi (F)	√			
19.	Saya mencari ide kreatif jika fasilitas organisasi kurang memadai untuk kegiatan produksi (F)	√			
20.	Saya senang mengeksplorasi sesuatu sehingga menjadi sebuah inovasi karya seni yang menarik (F)	√			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

.....

.....

Pekanbaru, April 2020
Validator Narasumber

.....

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

SKALA *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Perkenalkan saya Susi Febriana Mahasiswa Psikologi UIN SUSKA RIAU semester X. saat ini saya sedang melaksanakan penelitian di Organisasi yang anda jalani. Untuk itu, saya mohon kesediaan saudara untuk meluangkan waktu agar dapat mengisi skala penelitian ini. Segala jawaban dan data yang saudara berikan, akan dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih

A. Identitas Diri:

Nama (inisial) :
 Usia :
 Semester :
 Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengerjaan Soal :

dibawah ini terdapat pernyataan tentang diri Ada sehari-hari. baca dan pahami lah setiap pertanyaan tersebut, kemudian Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda dengan cara mengklik jawaban pada kolom yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Apabila pernyataan itu "Sangat Sesuai" dengan diri anda

S : Apabila pernyataan itu "Sesuai" dengan diri anda

TS : Apabila pernyataan itu "Tidak Sesuai" dengan diri anda

STS : Apabila pernyataan itu "Sangat Tidak Sesuai" dengan diri anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua pilihan jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya sikap pimpinan belum mampu memotivasi saya sebagai anggotanya untuk berkarya		√		

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya sikap pimpinan belum mampu memotivasi saya sebagai anggotanya untuk berkarya				
2	Saya merasa nyaman dengan sikap pemimpin menghargai prestasi anggotanya				
3	Menurut saya pimpinan mempunyai visi misi yang jelas untuk membangun organisasi ini				
4	Menurut saya pemimpin mendahulukan kepentingan Pribadi dari ada kepentingan kelompok				
5	Menurut saya pimpinan belum mampu mendorong anggota nya untuk berfikir kreatif				
6	Menurut saya pemimpin tidak konsisten atas keputusan yang telah diambilnya				
7	Saya merasa kecewa karena pimpinan belum yakin dengan target program kerja yang telah ditetapkan				
8	Saya bangga dengan usaha pemimpin mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi				
9	Menurut saya pimpinan mampu mengevaluasi anggota secara obyektif				
10	Saya senang terhadap sikap pemimpin yang memberikan bimbingan kepada anggota nya secara individu				
11	Menurut saya pemimpin mampu menumbuhkan rasa hormat kepada nya				
12	Saya merasa kepemimpinan yang dijalankan pemimpin memiliki banyak kekurangan				
13	Saya merasa pimpinan menghabiskan waktunya untuk membina anggotanya				
14	Menurut saya pimpinan mampu mendorong semangat anggotanya dalam berkarya				
15	Menurut saya Pimpinan belum mampu mengarahkan penting nya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan				
16	Saya merasakan tidak adanya penghargaan yang pantas yang diberikan pemimpin terhadap kinerja anggota				
17	Saya kecewa karena pemimpin belum mampu memberikan cara kerja yang efektif terhadap anggotanya				
18	Saya sedih karena pemimpin saat ini tidak sekuat				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	pemimpin terdahulu				
19	Menurut saya pimpinan menghargai anggotanya yang taat pada peraturan organisasi				
20	Menurut saya pimpinan kurang menghargai kerja keras yang telah dilakukan anggotanya				
21	Saya kecewa pemimpin kurang mempertimbangkan konsekuensi keputusannya secara etika dan moral				
22	Menurut saya pemimpin memiliki visi yang kuat dalam memimpin				
23	Saya merasa bangga pemimpin mampu memberikan ide inovatif untuk keberhasilan pekerjaan				
24	Saya merasa kesal pimpinan tidak dapat membantu saya dalam mengembangkan potensi diri saya				
25	Ketidakmampuan pemimpin menarik simpati anggotanya membuat saya sedikit kecewa				
26	Saya merasa pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada semua anggota				
27	Saya senang karena pimpinan mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan anggotanya				
28	Menurut saya pimpinan mampu melihat kemampuan yang dimiliki setiap anggotanya				
29	Menurut saya pimpinan belum mampu memperhatikan kebutuhan anggotanya				
30	Saya senang pimpinan memastikan saya berfikir secara matang sebelum bertindak				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Selama berada organisasi ini saya kurang mampu menuangkan ide-ide kreatif				
2	Saya akan membantu dalam pengembangan organisasi menjadi pusat kesenian Riau				
3	Saya akan berperan aktif untuk hasil kegiatan produksi kesenian lebih optimal				
4	Saya akan menghadiri latihan rutin agar potensi seni semakin terasah				
5	Saya sering mengabaikan hal-hal yang menjadi target pencapaian organisasi				
6	Saya kurang menyukai diskusi tentang pengembangan budaya kesenian				
7	Saya mencoba untuk mengkombinasikan beberapa hasil karya yang lalu, agar dapat menghasilkan sesuatu yang baru				
8	Saya akan memberi bantuan kepada anggota lain terkait ilmu kesenian yang saya ketahui				
9	Saya melakukan setiap jobdesc yang saya terima dengan teliti				
10	Agar hasil optimal saya merasa perlu mengembangkan karya-karya yang saya miliki				
11	Saya mampu membuat karya seni dari bahan-bahan yang tersedia				
12	Fasilitas organisasi yang ada saat ini membuat saya kurang termotivasi untuk melakukan hal-hal yang produktif				
13	Saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu				
14	Dana organisasi yang sedikit membuat saya enggan untuk berkarya				
15	Saya lebih senang memanfaatkan bahan-bahan yang ada untuk kegiatan produksi dari pada membelinya				
16	Latah Tuah saya menggunakan waktu untuk kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi				
17	Saya akan berusaha mencari ide kreatif jika fasilitas organisasi kurang memadai untuk kegiatan produksi				
18	Saya akan menolak suatu penampilan jika wardrobe yang di sediakan tidak sesuai dengan yang diinginkan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19	Saya senang mengeksplorasi sesuatu sehingga menjadi sebuah inovasi karya seni yang menarik				
20	Ketika tidak ada kegiatan saya lebih senang menghabiskan waktu bermain dengan teman-teman di sekretariat.				



LAMPIRAN C

TABULASI SKOR DATA MENTAH DATA MENTAH *TRY OUT*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Tabulasi data mentah *tryout* skala perilaku produktif

Nama	Aitem																			
Firman	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1
Hz	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1
N	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Tihje	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	1
Vino abima	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Jj	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2
Cantik	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1
Na	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1
Rj	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Dian	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
Sp	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	1
Mita	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
Siganteng	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Mas	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
Anh	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1
N	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
Ds	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Auni	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
Ala	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2
Nur purwanti	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	1
A	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1
Tulip	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
Rafela	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1
Muhammad	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
Mumu	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	1
Zamju	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2
Z	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	1
Jn	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	1
Zfn	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3

Jangkrik genggong	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Secangkir berlian	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	1	3	1
Ainun	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Rm	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Pr	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Ss	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA MENTAH SKALA PERSEPSI KEPEMIMPINAN

NAMA	AITEM																													
Firman	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
HZ	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
N	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
TIHJE	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3
VINO ABIMA	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
JJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
CANTIK	3	4	4	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
NA	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3
RJ	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2	1	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	4
DIAN	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
SP	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
MITA	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
SIGANTENG	1	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
MAS	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3
ANH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
N	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DS	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
AUNI	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3
ALA	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4
NUR PURWANTI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
A	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
TULIP	1	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3
RAFELA	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MUHAMMAD	1	2	1	2	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
MUMU	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
ZAMJU	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4
Z	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
JN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
ZFN	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3
JANGKRIK GENGONG	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
SECANGKIR BERLIAN	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	4	1	2	1	1	4	3	2	3	4	1	1	4	4	4	1	4
AINUN	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3
RM	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
PR	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SS	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN D

UJI REABILITAS

UIN SUSKA RIAU

HASIL Uji RELIABILITAS PENYEBARAN ANGKET

TRYOUT1

VARIABEL KEPEMIMPINAN

Scale: Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80,31	92,987	,466	,901
VAR00002	79,46	93,314	,552	,900
VAR00003	79,80	92,694	,512	,900
VAR00004	80,09	93,845	,463	,901
VAR00005	79,74	92,491	,658	,898
VAR00006	80,43	91,782	,732	,897
VAR00007	80,51	92,081	,582	,899
VAR00008	79,80	91,341	,697	,897
VAR00009	79,89	98,398	,208	,905
VAR00010	79,89	96,398	,333	,903
VAR00011	79,80	98,341	,281	,904
VAR00012	80,43	93,429	,584	,899
VAR00013	80,34	92,644	,519	,900
VAR00014	79,74	90,255	,740	,896
VAR00015	80,57	94,605	,405	,902
VAR00016	80,03	99,264	,120	,906
VAR00017	80,29	94,445	,449	,902
VAR00018	80,71	94,034	,316	,906
VAR00019	79,66	96,055	,427	,902
VAR00020	79,94	94,997	,588	,900
VAR00021	80,23	94,534	,487	,901
VAR00022	79,77	93,711	,573	,900
VAR00023	79,80	93,341	,633	,899
VAR00024	80,40	97,306	,205	,906
VAR00025	80,46	100,608	-,034	,910
VAR00026	79,94	90,761	,608	,898
VAR00027	79,77	91,476	,663	,898
VAR00028	79,91	93,551	,565	,900
VAR00029	80,51	96,022	,312	,904
VAR00030	79,80	95,224	,457	,901

HASIL UJI RELIABILITAS PENYEBARAN ANGKET

TRYOUT II

VARIABEL KEPEMIMPINAN

Scale: Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69,77	86,534	,478	,914
VAR00002	68,91	86,610	,588	,911
VAR00003	69,26	86,197	,529	,913
VAR00004	69,54	87,432	,471	,914
VAR00005	69,20	85,929	,686	,910
VAR00006	69,89	85,810	,708	,910
VAR00007	69,97	86,264	,548	,912
VAR00008	69,26	84,550	,746	,909
VAR00010	69,34	90,055	,329	,916
VAR00011	69,26	92,138	,246	,916
VAR00012	69,89	87,398	,561	,912
VAR00013	69,80	86,341	,522	,913
VAR00014	69,20	83,576	,781	,908
VAR00015	70,03	88,676	,373	,915
VAR00017	69,74	88,550	,413	,914
VAR00018	70,17	88,558	,266	,920
VAR00019	69,11	89,516	,444	,914
VAR00020	69,40	88,482	,608	,912
VAR00021	69,69	88,575	,453	,914
VAR00022	69,23	87,064	,605	,911
VAR00023	69,26	86,550	,683	,910
VAR00026	69,40	84,188	,635	,910
VAR00027	69,23	84,652	,713	,909
VAR00028	69,37	86,829	,604	,911
VAR00029	69,97	90,382	,253	,917
VAR00030	69,26	88,608	,483	,913

HASIL UJI RELIABILITAS PENYEBARAN ANGKET

TRYOUT I

VARIBEL PERILAKU PRODUKTIF

Scale: Perilaku Produktif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57,86	32,655	,128	,849
VAR00002	56,97	30,264	,588	,828
VAR00003	57,09	29,257	,684	,822
VAR00004	57,00	29,529	,660	,824
VAR00005	57,60	31,953	,218	,845
VAR00006	57,14	29,479	,688	,823
VAR00007	57,20	32,047	,401	,836
VAR00008	56,94	30,761	,560	,829
VAR00009	57,23	30,299	,724	,825
VAR00010	57,03	31,205	,514	,832
VAR00011	57,37	30,887	,387	,836
VAR00012	57,66	28,644	,628	,823
VAR00013	57,23	30,593	,570	,829
VAR00014	57,20	29,871	,466	,832
VAR00015	57,03	29,558	,607	,826
VAR00016	56,86	32,950	,145	,845
VAR00017	57,17	31,440	,502	,833
VAR00018	57,60	31,835	,178	,850
VAR00019	57,14	30,891	,586	,829
VAR00020	58,66	35,526	-,239	,867

HASIL UJI RELIABILITAS TRYOUT II SKALA PERILAKU PRODUKTIF

Scale: Perilaku Produktif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	43,97	24,911	,605	,890
VAR00003	44,09	23,904	,717	,886
VAR00004	44,00	24,353	,655	,888
VAR00006	44,14	24,538	,639	,889
VAR00007	44,20	26,400	,457	,896
VAR00008	43,94	25,408	,568	,892
VAR00009	44,23	24,887	,759	,886
VAR00010	44,03	25,734	,540	,893
VAR00011	44,37	25,123	,457	,897
VAR00012	44,66	23,408	,644	,889
VAR00013	44,23	25,064	,618	,890
VAR00014	44,20	25,165	,385	,902
VAR00015	44,03	24,205	,632	,889
VAR00017	44,17	26,029	,511	,894
VAR00019	44,14	25,420	,620	,890

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E

SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Perkenalkan saya Susi Febriana Mahasiswa Psikologi UIN SUSKA RIAU semester X. saat ini saya sedang melaksanakan penelitian di Organisasi yang anda jalani. Untuk itu, saya mohon kesediaan saudara untuk meluangkan waktu agar dapat mengisi skala penelitian ini. Segala jawaban dan data yang saudara berikan, akan dijamin kerahasiaannya. Terima Kasih

A. Identitas Diri:

Nama (inisial) :
 Usia :
 Semester :
 Jenis Kelamin :
 Status Anggota :

B. Petunjuk Pengerjaan Soal :

dibawah ini terdapat pernyataan tentang diri Ada sehari-hari. baca dan pahamiilah setiap pertanyaan tersebut, kemudian Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda dengan cara mengklik jawaban pada kolom yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Apabila pernyataan itu "Sangat Sesuai" dengan diri anda

S : Apabila pernyataan itu "Sesuai" dengan diri anda

TS : Apabila pernyataan itu "Tidak Sesuai" dengan diri anda

STS : Apabila pernyataan itu "Sangat Tidak Sesuai" dengan diri anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua pilihan jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya sikap pimpinan belum mampu memotivasi saya sebagai anggotanya untuk berkarya		√		

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melakukan setiap tugas organisasi yang saya terima dengan teliti				
2	Saya menghadiri latihan rutin agar potensi seni menjadi lebih baik lagi				
3	Saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu				
4	Fasilitas organisasi yang ada saat ini membuat saya kurang termotivasi untuk melakukan hal-hal yang produktif				
5	Saya mencoba untuk mengkombinasikan beberapa hasil karya yang lalu, agar dapat menghasilkan sesuatu yang baru				
6	Saya lebih senang memanfaatkan bahan-bahan yang ada untuk kegiatan produksi dari pada membelinya				
7	Saya berperan aktif demi mencapai hasil seni yang lebih optimal				
8	Saya membantu dalam pengembangan organisasi menjadi pusat kesenian Riau				
9	Saya mampu membuat karya seni dari bahan-bahan yang tersedia				
10	Dana organisasi yang sedikit membuat saya enggan untuk berkarya				
11	Saya memberi bantuan kepada anggota lain terkait ilmu kesenian yang saya ketahui				
12	Saya mencari ide kreatif jika fasilitas organisasi kurang memadai untuk kegiatan produksi				
13	Agar hasil optimal saya merasa perlu mengembangkan karya-karya yang saya miliki				
14	Saya senang mengeksplorasi sesuatu sehingga menjadi sebuah inovasi karya seni yang menarik				
15	Saya kurang menyukai diskusi tentang pengembangan budaya kesenian				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya sikap pimpinan belum mampu memotivasi saya sebagai anggotanya untuk berkarya				
2	Saya kecewa karena pemimpin belum mampu memberikan cara kerja yang efektif terhadap anggotanya				
3	Menurut saya pimpinan kurang menghargai kerja keras yang telah dilakukan anggotanya				
4	Menurut saya pimpinan menghargai anggotanya yang taat pada peraturan organisasi				
5	Menurut saya Pimpinan belum mampu mengarahkan penting nya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan				
6	Saya senang karena pimpinan mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan anggotanya				
7	Saya sedih karena pemimpin saat ini tidak sekuat pemimpin terdahulu				
8	Menurut saya pimpinan mampu mendorong semangat anggotanya dalam berkarya				
9	Saya merasa nyaman dengan sikap pemimpin menghargai prestasi anggotanya				
10	Saya merasa pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada semua anggota				
11	Menurut saya pemimpin mampu menumbuhkan rasa hormat				
12	Saya merasa pimpinan menghabiskan waktunya untuk membina anggotanya				
13	Saya merasa kepemimpinan yang dijalankan pemimpin memiliki banyak kekurangan				
14	Menurut saya pimpinan belum mampu memperhatikan kebutuhan anggotanya				
15	Saya bangga dengan usaha pemimpin mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi				
16	Saya merasa kecewa karena pimpinan belum yakin dengan target program kerja yang telah ditetapkan				
17	Menurut saya pimpinan mempunyai visi misi yang jelas untuk membangun organisasi ini				
18	Saya kecewa pemimpin kurang mempertimbangkan konsekuensi keputusannya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19	Menurut saya pemimpin mendahulukan kepentingan Pribadi dari ada kepentingan kelompok				
20	Menurut saya pimpinan mampu melihat kemampuan yang dimiliki setiap anggotanya				
21	Saya senang terhadap sikap pemimpin yang memberikan bimbingan kepada anggota nya secara individu				
22	Saya merasa bangga pempimpin mampu memberikan ide inovatif untuk keberhasilan produksi kesenian				
23	Menurut saya pemimpin tidak konsisten atas keputusan yang telah diambilnya				
24	Saya senang pimpinan memastikan saya berfikir secara matang sebelum bertindak				
25	Menurut saya pemimpin memiliki visi yang kuat dalam memimpin				
26	Menurut saya pemimpin memiliki visi yang kuat dalam memimpin				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

LAMPIRAN F

TABULASI SKOR DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH SKALA PRODUKTIF

SUBYEK	AITEM															Keterangan
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	Sedang
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	Sedang
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	Rendah
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Rendah
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	Tinggi
6	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	Rendah
7	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	Sedang
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
10	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	Rendah
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	Ssedang
12	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	Sedang
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
14	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	Rendah
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Rendah
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Sedang
17	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	Sedang
18	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	Sedang
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
20	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	Tinggi
21	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	Sedang
22	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	Sedang
23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	Sedang
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
25	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	Rendah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penysusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

26	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	Sedang
27	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	Sangat rendah
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	Rendah
29	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	Sedang
30	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	Sedang
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	Sedang
32	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	Rendah
33	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Tinggi
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Sangat tinggi
36	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	Sedang
37	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	Sedang
38	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	Sedang
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Rendah
40	2	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	Sangat rendah
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	Sedang
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Sedang
43	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	Sedang
44	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	Tinggi
45	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	Sedang
46	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	Rendah
47	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	Rendah
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	Sedang
49	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	Sedang
50	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	Tinggi
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	Sedang
52	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	Sedang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

53	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	Sangat rendah
54	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	Sangat rendah
55	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	Rendah
56	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	Rendah
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Rendah
58	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	Rendah
59	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	Sangat rendah
60	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	Sangat rendah
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	Tinggi
62	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	Sangat rendah
63	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	Sedang
64	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	Sedang
65	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	Sedang
66	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	Rendah
67	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	Rendah
68	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	Sedang
69	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	Sedang
70	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	Sangat rendah
71	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	Rendah
72	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	Tinggi
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	Sedang
74	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	Sedang
75	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Sedang

TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN SKALA PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

SBYK	AITEM																										
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	Negatif
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	Negatif
3	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	Neganti
4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	Negatif
5	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	Positif
6	3	1	1	2	1	1	4	4	1	1	4	3	3	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	Negatif
7	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	Negatif
8	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	Positif
9	2	4	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	1	Positif
10	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	4	1	1	1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	1	1	2	Negatif
11	3	3	2	1	1	1	2	2	4	1	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	Negatif
12	2	2	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	Negatif
13	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	Positif
14	1	2	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	Positif
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	Positif
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	Negatif
17	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	2	Negatif
18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	Negatif
19	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	Positif
20	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	Negaitf
21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	Negatif
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	Positif
23	2	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	Positif
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
25	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	4	1	4	3	1	Positif
26	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
27	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	4	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	Negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	Negatif
29	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	Positif
30	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	Positif
31	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	Negatif
32	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
33	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	1	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2	Positif
34	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	Negatif
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	Negatif
37	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	Positif
38	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	Positif
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	Negatif
42	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	Positif
43	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	Positif
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	Positif
45	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	Negatif
46	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	Positif
47	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Positif
48	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	Positif
49	2	3	1	3	1	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	4	3	1	1	Negatif
50	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	Positif
51	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	Negatif
52	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	Positif
53	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	3	3	1	1	Positif
54	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	Negatif
55	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	Positif
56	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	Positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan bahan pustaka.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

57	2	2	1	1	1	3	2	2	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	Negatif
58	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	Negatif
59	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	Positif
60	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	Negatif
61	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	Positif
62	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	Negaif
63	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	Negatif
64	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4	3	2	2	3	1	Negaitf
65	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	Positif
66	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	Positif
67	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	Negatif
68	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	Negaitf
69	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	2	1	Negatif
70	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	Negatif
71	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	Negaitf
72	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	Negaitf
73	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	Negatif
74	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	Negaitf
75	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	Negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

HASIL UJI NORMALITAS

UIN SUSKA RIAU

A. Uji normalitas Variabel Persepsi Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TRANSFORMASIONAL	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
TRANSFORMASIONAL	Mean	61,0267	1,06508
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58,9044
		Upper Bound	63,1489
	5% Trimmed Mean	60,9704	
	Median	60,0000	
	Variance	85,080	
	Std. Deviation	9,22390	
	Minimum	40,00	
	Maximum	78,00	
	Range	38,00	
	Interquartile Range	13,00	
	Skewness	,283	,277
	Kurtosis	-,584	,548

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TRANSFORMASIONAL	,094	75	,100	,960	75	,019

a. Lilliefors Significance Correction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Uji Normalitas Perilaku Produktif

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PRODUKTIF	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
PRODUKTIF	Mean	49,6133	,73323
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	48,1524
		Upper Bound	51,0743
	5% Trimmed Mean	49,7111	
	Median	50,0000	
	Variance	40,321	
	Std. Deviation	6,34992	
	Minimum	37,00	
	Maximum	60,00	
	Range	23,00	
	Interquartile Range	9,00	
	Skewness	-,245	,277
	Kurtosis	-,683	,548

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PRODUKTIF	,086	75	,200 [*]	,964	75	,031

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

HASIL UJI LINEARITAS

UIN SUSKA RIAU

A. HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIF * TRANFORMASIONAL	Between Groups	(Combined)	935,537	22	42,524	1,080	,397
		Linearity	168,104	1	168,104	4,268	,044
		Deviation from Linearity	767,433	21	36,544	,928	,560
	Within Groups		2048,250	52	39,389		
	Total		2983,787	74			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PRODUKTIF * TRANFORMASIONAL	,237	,056	,560	,314

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

LAMPIRAN Uji HIPOTESIS

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

A. UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIF	49,6133	6,34992	75
TRANSFORMASIONAL	61,0267	9,22390	75

Correlations			
		PRODUKTIF	TRANSFORMASIONAL
PRODUKTIF	Pearson Correlation	1	,237*
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	75	75
TRANSFORMASIONAL	Pearson Correlation	,237*	1
	Sig. (2-tailed)	,040	
	N	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J

DATA EMPIRIK

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. HASIL UJI DATA EMPIRIK

		Statistics	
		PRODUKTIF	TRANSFORMASIONAL
N	Valid	75	75
	Missing	0	0
Mean		49,6133	61,0267
Std. Error of Mean		,73323	1,06508
Median		50,0000	60,0000
Std. Deviation		6,34992	9,22390
Variance		40,321	85,080
Skewness		-,245	,283
Std. Error of Skewness		,277	,277
Kurtosis		-,683	-,584
Std. Error of Kurtosis		,548	,548
Range		23,00	38,00
Minimum		37,00	40,00
Maximum		60,00	78,00
Percentiles	25	45,0000	54,0000
	50	50,0000	60,0000
	75	54,0000	67,0000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN K

ANALISIS TAMBAHAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Analisis Uji Perbedaan Perilaku Produktif Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics					
	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PRODUKTIF	Laki-laki	33	48,8485	6,40859	1,11559
	Perempuan	42	50,2143	6,31504	,97443

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
PROD UKTIF	Equal variances assumed	,003	,960	-,924	73	,359	-1,36580	1,47859	-4,31263	1,58103
	Equal variances not assumed			-,922	68,386	,360	-1,36580	1,48124	-4,32126	1,58966

B. Analisis Uji Perbedaan Perilaku Produktif Berdasarkan Status Anggota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Descriptives								
PRODUKTIF								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Anggota Biasa (AB)	50	48,0000	6,51529	,92140	46,1484	49,8516	37,00	60,00
Anggota Luar Biasa (ALB)	10	53,5000	5,12619	1,62104	49,8329	57,1671	46,00	60,00
Dewan Kehormatan (DK)	15	52,4000	4,38830	1,13305	49,9698	54,8302	42,00	60,00
Total	75	49,6133	6,34992	,73323	48,1524	51,0743	37,00	60,00

ANOVA					
PRODUKTIF					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	397,687	2	198,843	5,536	,006
Within Groups	2586,100	72	35,918		
Total	2983,787	74			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN L

Panduan Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Panduan Wawancara

1. Menurut anda apa yang menjadi penghambat perkembangan produksi ?
2. Bagaimana kinerja anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ?
3. Apakah anggota membantu pengurus dalam mencapai tujuan organisasi ?
4. Bagaimana dengan sumber daya yang ada saat ini ? Apakah anggota memanfaatkan sumber daya organisasi dalam setiap produksi ?
5. Bagaimana setiap anggota memanfaatkan waktu dalam setiap kegiatan produksi ?
6. Apakah setiap anggota saling bekerja sama dalam setiap kegiatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN M

SURAT-SURAT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.692/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 21 September 2020

Kepada Yth.
Ketua UKM Sanggar Latah Tuah
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

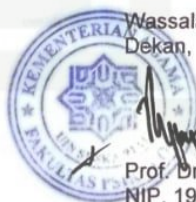
Nama : Susi Febriana
NIM : 11561204056
Jurusan : Psikologi S1
Semester : XI (Sebelas)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif pada Anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.
Dekan,

Prof. Dr. Hairunas, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrandt Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.291/2020 Pekanbaru, 08 Juli 2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
Ketua UKM Sanggar Syrih Universitas Lancang Kuning Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Susi Febriana
NIM : 11561204056
Tempat Tgl.Lahir : Duri/ 16 Februari 1997
Jurusan : Psikologi S1
Semester : X (Sepuluh)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif pada Anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.
Dekan,

Prof. Dr. Hairunas, M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**UNIT KEGIATAN MAHASISWA
SENI DAN BUDAYA RAJA ALI HAJI (UKM SYRIH)
UNIVERSITAS LANCANG KUNING**
ALAMAT: JL. Yos Sudarso KM. 8 Pekanbaru. Telp. 0822-8695-7607



Pekanbaru, 11 Agustus 2020

Nomor : 15/UKM-SYRIH/UNILAK/XII/2020
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

Kepada,
Dekan Fakultas Psikolog UIN Suska

Di Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.291/2020 Tanggal 08 juli 2020 perihal permohonan izin *try out* penelitian.

Nama : Susi Febriana
NIM : 11561204056
judul : Hubungan Kepimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif pada Anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau.

Bersama ini Kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut telah melaksanakan *try out* penelitian di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni budaya raja ali haji (UKM SYRIH) universitas lancang kuning Pada tanggal 10 juli 2020-13 juli 2020,

Demikianlah surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Ketua UKM SYRIH

Robbi Septiawan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



DAFTAR RIWAYAT PENELITIAN

SUSI FEBRIANA, lahir di Duri pada tanggal 16 Februari 1997, merupakan anak ketiga dari pasangan bapak Syamsunir dan ibu Darena. Penulis tumbuh dan berkembang di lingkungan keluarga yang sederhana. Penulis mulai menempuh pendidikan formal di Sekolah Dasar SDN 41 Duri Barat, lalu melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Mandau dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Mandau dan lulus pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 peneliti diterima sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Psikologi.

Peneliti melakukan penelitian di Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau, dengan judul “Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif Pada Anggota Sanggar Latah Tuah UIN Suska Riau”. Di bawah bimbingan Ibu Adfa Diamera, S.Psi., M.A. Berdasarkan hasil ujian sarjana Fakultas Psikologi pada tanggal 10 Desember 2020, peneliti dinyatakan **LULUS** dengan predikat memuaskan dan berhak menyandang gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.